



# ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

19 Μαΐου 2021

ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ

Αρ. Φύλλου 80

## ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 32

**Συμβόλαια απόδοσης και αξιολόγηση των Γενικών και Ειδικών Γραμματέων.**

**Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ  
ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ**

Έχοντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις:

α) Του ν. 4622/2019 «Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης» (Α' 133), ιδίως δε του άρθρου 43 και της παρ. 5 του άρθρου 44 αυτού,

β) του π.δ. 80/2019 «Διορισμός του Κυριάκου Μητσοτάκη του Κωνσταντίνου, Αρχηγού του κόμματος της "Νέας Δημοκρατίας" (Ν.Δ.), ως Πρωθυπουργού» (Α' 118), και

γ) του άρθρου 90 του Κώδικα νομοθεσίας για την Κυβέρνηση και τα κυβερνητικά όργανα που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του π.δ. 63/2005 (Α' 98), όπως διατηρήθηκε σε ισχύ με την παρ. 22 του άρθρου 119 του ν. 4622/2019.

2. Το γεγονός ότι από τις διατάξεις του παρόντος διατάγματος δεν προκαλείται επιπλέον ετήσια δαπάνη σε βάρος του κρατικού προϋπολογισμού.

3. Την πρόταση του Πρωθυπουργού.

4. Την υπ' αρ. 49/2021 γνωμοδότηση του Συμβουλίου της Επικρατείας, αποφασίζουμε:

**Άρθρο 1**

**Σκοπός - Πεδίο εφαρμογής - Στοχοθεσία**

1. Με τις διατάξεις του παρόντος, ρυθμίζεται κάθε θέμα που αφορά στα Συμβόλαια Απόδοσης των Γενικών και Ειδικών Γραμματέων που προβλέπονται στο άρθρο 43 του ν. 4622/2019 και εξειδικεύονται ο τύπος του συμβολαίου απόδοσης, η στοχοθεσία, το χρονοδιάγραμμα και κάθε άλλο αναγκαίο ζήτημα για την εφαρμογή του συστήματος αξιολόγησης των ανωτέρω προσώπων.

2. Οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται για την αξιολόγηση των Γενικών και Ειδικών Γραμματέων των Υπουργείων που προβλέπονται στα άρθρα 41 και 42 του ν. 4622/2019, καθώς και των Γενικών και Ειδικών Γραμματέων της Προεδρίας της Κυβέρνησης, σύμφωνα με τον ν. 4622/2019 και το π.δ. 98/2020 (Α' 236). Οι διατάξεις του παρόντος δεν εφαρμόζονται αποκλειστικά κατά το

σκέλος της παράλληλης άσκησης καθηκόντων Γενικού ή Ειδικού Γραμματέα σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 44 του ν. 4622/2019.

3. Για τις ανάγκες του παρόντος, ως «στοχοθεσία» ορίζεται η διαδικασία θέσπισης των επιχειρησιακών στόχων που πρέπει να επιτυγχάνονται από κάθε Γενικό ή Ειδικό Γραμματέα, καθώς και των κριτηρίων στη βάση των οποίων αξιολογείται η επίτευξη των ανωτέρω στόχων.

**Άρθρο 2**

**Συμβόλαιο απόδοσης**

1. Κάθε Γενικός ή Ειδικός Γραμματέας υπογράφει με τον οικείο Υπουργό συμβόλαιο απόδοσης, το οποίο περιλαμβάνει τους στρατηγικούς στόχους της Γραμματείας της οποίας προϊστάται, τους επιχειρησιακούς στόχους που πρέπει να επιτυγχάνονται από αυτόν σε ετήσια βάση, τα κριτήρια αξιολόγησης, καθώς και τις δράσεις που αναμένεται να υλοποιηθούν από αυτόν κατά τη διάρκεια της θητείας του. Υπόδειγμα του συμβολαίου απόδοσης επισυνάπτεται στο παρόν ως Παράρτημα.

2. Το Συμβόλαιο απόδοσης υπογράφεται μέσα σε προθεσμία τριάντα (30) ημερών από τον διορισμό του Γενικού ή Ειδικού Γραμματέα. Εφόσον δεν έχει εγκριθεί από το Υπουργικό Συμβούλιο για το τρέχον έτος το Ενοποιημένο Σχέδιο Κυβερνητικής Πολιτικής (Ε.Σ.Κυ.Π.) που προβλέπεται στην παρ. 1 του άρθρου 49 του ν. 4622/2019, το συμβόλαιο απόδοσης υπογράφεται μέσα σε προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την έγκριση από το Υπουργικό Συμβούλιο του Ε.Σ.Κυ.Π.. Ειδικώς στην περίπτωση των Γενικών ή Ειδικών Γραμματέων που έχουν διορισθεί πριν από την έναρξη ισχύος του παρόντος, το συμβόλαιο απόδοσης υπογράφεται μέσα σε προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία αυτή. Το συμβόλαιο απόδοσης δύναται να επικαιροποιείται σύμφωνα με το εκάστοτε ισχύον Ε.Σ.Κυ.Π. εντός τριάντα (30) ημερών από την έγκρισή του από το Υπουργικό Συμβούλιο. Το συμβόλαιο απόδοσης αναρτάται στην ιστοσελίδα της Προεδρίας της Κυβέρνησης και του οικείου Υπουργείου.

3. Η στοχοθεσία και αξιολόγηση των Γενικών και Ειδικών Γραμματέων βασίζονται σε δύο κεντρικούς άξονες:

α) Στο πλαίσιο του πρώτου άξονα, τίθεται με το συμβόλαιο απόδοσης ένας κοινός για όλους τους Γραμματείς στόχος, ο οποίος αφορά στην εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία της οικείας Γραμματείας και αξιολογείται με βάση τα κριτήρια που προβλέπονται στο άρθρο 3.

β) Στο πλαίσιο του δεύτερου άξονα, τίθενται με το συμβόλαιο απόδοσης σε κάθε αξιολογούμενο Γραμματέα εξατομικευμένοι επιχειρησιακοί στόχοι, οι οποίοι προσδιορίζονται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρ. 4.

4. Η ετήσια στοχοθεσία της περ. β) της παρ. 3 κοινοποιείται από τον οικείο Υπουργό στον αξιολογούμενο Γενικό ή Ειδικό Γραμματέα το αργότερο μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από τον διορισμό του ή την έγκριση του Ε.Σ.Κυ.Π. από το Υπουργικό Συμβούλιο ή την έναρξη ισχύος του παρόντος, κατά περίπτωση, κατ' εφαρμογή της παρ. 2 του άρθρου 2, προκειμένου να υποβάλει τις παρατηρήσεις του. Ο Υπουργός δεν υποχρεούται να υιοθετήσει τυχόν προτάσεις ή εισηγήσεις του Γενικού ή Ειδικού Γραμματέα που αφορούν στη στοχοθεσία εν γένει ή ορισμένους από τους στόχους της.

#### Άρθρο 3

Κριτήρια αξιολόγησης για την εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία της Γραμματείας

Ο Γενικός και ο Ειδικός Γραμματέας αξιολογούνται για την επίδοσή τους, όσον αφορά στον στόχο της περ. α) της παρ. 3 του άρθρου 2, με βάση τα ακόλουθα κριτήρια:

1. Ήθος, αφοσίωση στα καθήκοντα, αντοχή στην πίεση, αυτοπαρακίνηση, προσανατολισμός στο αποτέλεσμα. Αξιολογούνται τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του αξιολογούμενου, όπως αυτά αναδεικνύονται από τις πράξεις και παραλείψεις του, κατά τον χρόνο ισχύος του συμβολαίου απόδοσης.

2. Ηγεσία ομάδας, διοικητική ικανότητα. Αξιολογείται η ικανότητα παρακίνησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και προγραμματισμού, οργάνωσης, συντονισμού και ελέγχου της λειτουργίας των υπηρεσιών της Γραμματείας.

3. Λήψη αποφάσεων, επίλυση προβλημάτων. Αξιολογείται η ικανότητα έγκαιρης λήψης των βέλτιστων αποφάσεων, αποτελεσματικής διαχείρισης των κρίσεων, των προβλημάτων και του χρόνου.

4. Καινοτομία, προσαρμοστικότητα και ενεργή δράση στην αλλαγή. Αξιολογούνται η εισαγωγή και αποδοχή καινοτόμων μεθόδων και πρωτότυπων λύσεων για τη βελτίωση του παραγόμενου αποτελέσματος, η προσαρμοστικότητα και ευελιξία, καθώς και η δημιουργία - διάχυση οράματος για αλλαγή.

5. Αυτονομία, πρωτοβουλία, προσδιορισμός προτεραιοτήτων. Αξιολογούνται η ευχέρεια ανταπόκρισης στις απαιτήσεις της θέσης χωρίς υποστήριξη, η γνωστική επάρκεια, η ανάληψη των αναγκαίων πρωτοβουλιών και η ικανότητα ιεράρχησης προς επίτευξη του βέλτιστου αποτελέσματος.

6. Ομαδικό πνεύμα, συνεργασιμότητα, αποτελεσματική επικοινωνία.

Αξιολογούνται η δυνατότητα προαγωγής της συνεργασίας οριζόντια και κάθετα, η δυνατότητα ενεργητικής επικοινωνίας (ενσυναίσθηση) και η ενίσχυση του ομαδικού πνεύματος.

#### Άρθρο 4

Επιχειρησιακοί στόχοι

Οι ετήσιοι εξατομικευμένοι επιχειρησιακοί στόχοι που τίθενται σύμφωνα με το άρθρο 5, δεν μπορεί να

είναι λιγότεροι από πέντε (5) και για τον καθορισμό τους λαμβάνεται υπόψη το εγκεκριμένο ετήσιο Ενοποιημένο Σχέδιο Κυβερνητικής Πολιτικής που προβλέπεται στο άρθρο 49 του ν. 4622/2019.

#### Άρθρο 5

Συντελεστές βαρύτητας και χαρακτηριστικά των επιχειρησιακών στόχων

Ανάλογα με τη σπουδαιότητα κάθε επιχειρησιακού στόχου, ο Υπουργός μπορεί να θέτει συντελεστή βαρύτητας για τη στάθμισή του. Στην περίπτωση αυτή, το άθροισμα των συντελεστών βαρύτητας των επιμέρους επιχειρησιακών στόχων ισούται με το 100%. Σε περίπτωση που δεν προσδιορίζονται συντελεστές βαρύτητας ανά επιχειρησιακό στόχο, τότε οι στόχοι θεωρούνται ισοδύναμοι, κατά τη διαδικασία αξιολόγησης.

Κάθε επιχειρησιακός στόχος πρέπει να είναι συγκεκριμένος, μετρήσιμος, επιτεύξιμος, ρεαλιστικός, συναφής και χρονικά προσδιορισμένος. Ειδικότερα:

α) Συγκεκριμένος είναι ο στόχος, ο οποίος προσδιορίζει το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, τον χρόνο, τα μέσα και τον τόπο της επίτευξής του, καθώς και τα πρόσωπα που πρέπει να συνεργαστούν για την εκπλήρωσή του, ώστε να είναι εφικτή η καταγραφή των επιμέρους σταδίων για την επιτυχή ολοκλήρωση της σχετικής δράσης.

β) Μετρήσιμος είναι ο στόχος που μπορεί να προσδιορισθεί ποσοτικά.

γ) Επιτεύξιμος είναι ο στόχος που, ακόμη και αν είναι απαιτητικός, μπορεί να πραγματοποιηθεί με τους υφιστάμενους πόρους και δυνατότητες.

δ) Συναφής είναι ο στόχος που συνάπτεται με τη θέση του αξιολογούμενου και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από αυτήν και εισφέρει θετικά στην εικόνα του κυβερνητικού έργου.

ε) Χρονικά προσδιορισμένος είναι ο στόχος, όταν προκύπτει με σαφήνεια η χρονική περίοδος εντός της οποίας θα επιτευχθεί.

#### Άρθρο 6

Μέθοδος αξιολόγησης και βαθμολογία

1. Κάθε κριτήριο από τα προβλεπόμενα στο άρθρο 3 βαθμολογείται ξεχωριστά, με βάση την ακόλουθη κλίμακα απόδοσης:

- α) 120:εξαιρετική
- β) 100:πολύ καλή
- γ) 80: καλή
- δ) 60: μέτρια
- ε) 40: ανεπαρκής

Η τελική βαθμολογία βάσει κριτηρίων ισούται με το άθροισμα των επιμέρους βαθμολογιών των κριτηρίων διαιρούμενο με τον αριθμό των κριτηρίων (6).

2. Κάθε επιχειρησιακός στόχος της περ. β) της παρ. 3 του άρθρου 2 από αυτούς που προσδιορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 4, βαθμολογείται ξεχωριστά, με βάση την ακόλουθη κλίμακα απόδοσης:

- α) 101-120: εξαιρετική - υπέρβαση στόχου άνω του 100%
- β) 81-100: πολύ καλή - επίτευξη στόχου σε ποσοστό 81-100%

- γ) 61-80: καλή - επίτευξη στόχου σε ποσοστό 61-80%  
 δ) 41-60: μέτρια - επίτευξη στόχου σε ποσοστό 41-60%  
 ε) 40: ανεπαρκής - επίτευξη στόχου σε ποσοστό <40%

Η τελική βαθμολογία βάσει επιχειρησιακών στόχων ισούται με το άθροισμα των επιμέρους βαθμολογιών των επιχειρησιακών στόχων δια του αριθμού των στόχων.

3. Για τον υπολογισμό της τελικής αξιολόγησης, εφαρμόζεται συντελεστής 30% επί της τελικής βαθμολογίας βάσει των κριτηρίων της παρ. 1 και συντελεστής 70% επί της τελικής βαθμολογίας βάσει των επιχειρησιακών στόχων της παρ. 2. Η τελική αξιολόγηση προκύπτει από το άθροισμα των αποτελεσμάτων των δύο προαναφερόμενων περιπτώσεων, όπως αναλύονται στη συνέχεια σε (α) και (β) αντίστοιχα:

α) Τελική βαθμολογία βάσει κριτηρίων Χ συντελεστή 30% = (α)

β) Τελική βαθμολογία βάσει επιχειρησιακών στόχων Χ συντελεστή 70% = (β)

Τελική αξιολόγηση = (α)+(β)

4. Με βάση τα αποτελέσματα της τελικής αξιολόγησης, σύμφωνα με την παρ. 3, αξιολογούνται:

α) Με βαθμολογία από 101 μέχρι 120 βαθμούς, ως εξαιρετικοί, οι Γενικοί ή Ειδικοί Γραμματείς που έχουν υπερβεί σημαντικά τους στόχους του συμβολαίου απόδοσης και, κατά συνέπεια, έχουν σημειώσει εξαιρετικές επιδόσεις σε σχέση με τις απαιτήσεις της θέσης τους.

β) Με βαθμολογία από 81 μέχρι 100 βαθμούς, ως πολύ καλοί, οι Γενικοί ή Ειδικοί Γραμματείς που έχουν υπερβεί τους στόχους του συμβολαίου απόδοσης και, κατά συνέπεια, έχουν σημειώσει πολύ καλές επιδόσεις σε σχέση με τις απαιτήσεις της θέσης τους.

γ) Με βαθμολογία από 61 μέχρι 80 βαθμούς, ως επαρκείς, οι Γενικοί ή Ειδικοί Γραμματείς που έχουν επιτύχει τους στόχους του συμβολαίου απόδοσης και, κατά συνέπεια, έχουν ανταποκριθεί με επάρκεια στις απαιτήσεις της θέσης τους.

δ) Με βαθμολογία από 41 μέχρι 60 βαθμούς, ως μερικώς επαρκείς, οι Γενικοί ή Ειδικοί Γραμματείς που υπολείπονται μερικώς των στόχων του συμβολαίου απόδοσης και, κατά συνέπεια, σημειώνουν μερική απόκλιση ως προς τις απαιτήσεις της θέσης τους.

ε) Με βαθμολογία μέχρι 40 βαθμούς, ως ανεπαρκείς, οι Γενικοί ή Ειδικοί Γραμματείς που ουσιαστικά δεν έχουν επιτύχει τους στόχους του Συμβολαίου απόδοσης, και κατά συνέπεια, δεν ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της θέσης τους.

Ειδικά για την περ. (ε), στην έκθεση αξιολόγησης που προβλέπεται στην παρ. 3 του άρθρου 7, ο αξιολογητής οφείλει, εκτός από τη βαθμολόγηση, να αιτιολογήσει ειδικώς το αποτέλεσμα της τελικής αξιολόγησης.

#### Άρθρο 7

##### Διαδικασία αξιολόγησης

1. Ο Υπουργός ελέγχει την πορεία υλοποίησης του συμβολαίου απόδοσης και αξιολογεί τον Γενικό ή τον Ειδικό Γραμματέα σε ετήσια βάση.

2. Η περίοδος αξιολόγησης αρχίζει με την υπογραφή του συμβολαίου απόδοσης και λήγει κατά την αυτή ημεροχρονολογία του επόμενου έτους.

3. Σε περίπτωση απόκλισης από τους στόχους ή όποτε κριθεί αυτό αναγκαίο από τον οικείο Υπουργό, μπορεί πριν από την αξιολόγηση που προβλέπεται στην παρούσα, να καλείται ο αξιολογούμενος Γενικός ή Ειδικός Γραμματέας σε συνάντηση, κατά την οποία συζητούνται τα μέχρι τότε αποτελέσματα της απόδοσης του αξιολογούμενου, αναζητούνται οι αιτίες απόκλισης και αποφεύγονται ενέργειες βελτίωσης της απόδοσης, με σκοπό την επίτευξη των στόχων. Για την αξιολόγηση, η οποία διενεργείται το αργότερο εντός δύο (2) μηνών από τη λήξη της περιόδου αξιολόγησης, συντάσσεται από τον οικείο Υπουργό έκθεση αξιολόγησης, η οποία κοινοποιείται στον αξιολογούμενο.

Στην έκθεση αξιολόγησης καταχωρούνται η βαθμολογία ως προς την επίτευξη των στόχων της εύρυθμης και αποτελεσματικής λειτουργίας της Γραμματείας, καθώς και των επιχειρησιακών στόχων, συμπεριλαμβανομένης ειδικής αιτιολογίας, όπου απαιτείται. Η αξιολόγηση μπορεί να διενεργείται και ηλεκτρονικά, με τρόπο, όμως, που να διασφαλίζει την εμπιστευτικότητα των δεδομένων που καταχωρούνται και την προστασία των προσωπικών δεδομένων των αξιολογούμενων προσώπων με κάθε πρόσφορο τρόπο.

Σε περίπτωση αδυναμίας διενέργειας της αξιολόγησης από τον αρμόδιο υπουργό για λόγους ανωτέρας βίας, η αξιολόγηση διενεργείται από τον Αναπληρωτή Υπουργό ή, σε περίπτωση απουσίας Αναπληρωτή Υπουργού, από τον αρμόδιο Υφυπουργό.

4. Ειδικά στην περίπτωση Γενικών και Ειδικών Γραμματέων που προΐστανται Γενικών ή Ειδικών Γραμματειών, η άσκηση των αρμοδιοτήτων των οποίων έχει ανατεθεί, εν όλω ή εν μέρει, σε Αναπληρωτή Υπουργό ή Υφυπουργό, οι αρμοδιότητες του Υπουργού κατ'εφαρμογή του παρόντος ασκούνται ύστερα από εισήγηση του αρμόδιου Αναπληρωτή Υπουργού ή Υφυπουργού.

Ειδικά για τους Γενικούς και Ειδικούς Γραμματείς της Προεδρίας της Κυβέρνησης, αρμόδιος για τη στοχοθεσία, την υπογραφή του συμβολαίου απόδοσης και την αξιολόγηση είναι ο Υπουργός Επικρατείας, με αρμοδιότητα για τον συντονισμό του κυβερνητικού έργου ή ο Υφυπουργός στον Πρωθυπουργό, εφόσον του έχει ανατεθεί η άσκηση των αρμοδιοτήτων της οικείας Γενικής ή Ειδικής Γραμματείας.

5. Για τους Γενικούς και Ειδικούς Γραμματείς που με δική τους υπαιτιότητα δεν επιτυγχάνουν ουσιαστικά τους στόχους που τίθενται με το Συμβόλαιο απόδοσης, και αξιολογούνται ως ανεπαρκείς ή μερικώς επαρκείς σύμφωνα με την κλίμακα που προβλέπεται στην παρ. 4 του άρθρου 6, ο οικείος Υπουργός δύναται να εισηγηθεί στον Πρωθυπουργό την πρόωρη λήξη της θητείας τους. Στην περίπτωση αυτή, ο Γενικός ή Ειδικός Γραμματέας παύεται με κοινή απόφαση του Πρωθυπουργού και του οικείου Υπουργού ή, ειδικώς στην περίπτωση των Γενικών και Ειδικών Γραμματέων της Προεδρίας της Κυβέρνησης, με απόφαση του Πρωθυπουργού.

#### Άρθρο 8

##### Έναρξη ισχύος

Η ισχύς του παρόντος αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

## ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ

ΣΥΜΒΟΛΑΙΟ ΑΠΟΔΟΣΗΣ  
ΓΕΝΙΚΟΥ/ΕΙΔΙΚΟΥ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑ

Στην Αθήνα, σήμερα στις ..... του έτους ....., μεταξύ:

α) αφενός του Υπουργού ..... (καλουμένου εφεξής «Υπουργός») και

β) αφετέρου του Γενικού/Ειδικού Γραμματέα ....., του ....., που διορίσθηκε με την ..... κοινή απόφαση του Υπουργού και του Πρωθυπουργού του Πρωθυπουργού .....

(καλουμένου εφεξής «ΓΓ»/«ΕΓ»),

συμφωνήθηκαν, τα ακόλουθα:

**Άρθρο 1**  
**Θεσμικό πλαίσιο**

- 1.1.** Το παρόν Συμβόλαιο διέπεται από:
- α) Τις διατάξεις του ν. 4622/2019 (Α' 133).
- β) Τις διατάξεις του υπ' αρ. .... π.δ. (Α' .....).
- γ) Το από ..... σχέδιο δράσης του Υπουργείου, σύμφωνα με το ετήσιο εγκεκριμένο ΕΣΚυΠ, το οποίο περιλαμβάνει τους στρατηγικούς στόχους της Γραμματείας και τις δράσεις που αναμένεται να υλοποιηθούν από τον ΓΓ/ΕΓ, κατά το χρονικό διάστημα από ..... μέχρι .....

## **Άρθρο 2** **Στοχοθεσία – Κριτήρια αξιολόγησης**

### **2.1. Στοχοθεσία Γενικού/Ειδικού Γραμματέα**

Με τον όρο «στοχοθεσία» νοείται η διαδικασία θέσπισης των επιχειρησιακών στόχων που πρέπει να επιτυγχάνονται από κάθε Γενικό ή Ειδικό Γραμματέα, καθώς και των κριτηρίων στη βάση των οποίων αξιολογείται η επίτευξη των ανωτέρω στόχων.

Τόσο η στοχοθεσία, όσο και η αξιολόγηση υπακούουν σε δύο κεντρικούς άξονες:

- α) Στη διασφάλιση της εύρυθμης και αποτελεσματικής λειτουργίας της Γενικής/Ειδικής Γραμματείας.
- β) Στην επίτευξη των εξατομικευμένων επιχειρησιακών στόχων που καθορίζονται από τον Υπουργό, λαμβανομένου υπόψη του συγκεκριμένου ετήσιου Ενοποιημένου Σχεδίου Κυβερνητικής Πολιτικής, που προβλέπεται στο άρθρο 49 του ν. 4622/2019. Το ετήσιο σχέδιο δράσης επισυνάπτεται στο παρόν Συμβόλαιο, ως Παράρτημα, και αποτελεί ενιαίο σύνολο με αυτό.

### **2.2. Κριτήρια αξιολόγησης για την εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία της Γραμματείας και συντελεστές βαρύτητας**

Ο Γενικός/Ειδικός Γραμματέας αξιολογείται για την επίδοσή του στην εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία της Γραμματείας, με βάση τα ακόλουθα κριτήρια:

1. Ήθος, αφοσίωση στα καθήκοντα, αντοχή στην πίεση, αυτοπαρακίνηση, προσανατολισμός στο αποτέλεσμα.

Αξιολογούνται τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του αξιολογούμενου, όπως αυτά αναδεικνύονται από τις πράξεις και παραλείψεις του, κατά τον χρόνο ισχύος του συμβολαίου απόδοσης.

2. Ηγεσία ομάδας, διοικητική ικανότητα.  
Αξιολογείται η ικανότητα παρακίνησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και προγραμματισμού, οργάνωσης, συντονισμού και ελέγχου της λειτουργίας των υπηρεσιών της Γραμματείας.
3. Λήψη αποφάσεων, επίλυση προβλημάτων.  
Αξιολογείται η ικανότητα έγκαιρης λήψης των βέλτιστων αποφάσεων, αποτελεσματικής διαχείρισης των κρίσεων, των προβλημάτων και του χρόνου.
4. Καινοτομία, προσαρμοστικότητα και ενεργή δράση στην αλλαγή.  
Αξιολογείται η εισαγωγή και αποδοχή καινοτόμων μεθόδων και πρωτότυπων λύσεων για τη βελτίωση του παραγόμενου αποτελέσματος, η προσαρμοστικότητα και ευελιξία, καθώς και η δημιουργία – διάχυση οράματος για αλλαγή.
5. Αυτονομία, πρωτοβουλία, προσδιορισμός προτεραιοτήτων.  
Αξιολογούνται η ευχέρεια ανταπόκρισης στις απαιτήσεις της θέσης χωρίς υποστήριξη, η γνωστική επάρκεια, η ανάληψη των αναγκαίων πρωτοβουλιών και η ικανότητα ιεράρχησης προς επίτευξη του βέλτιστου αποτελέσματος.
6. Ομαδικό πνεύμα, συνεργασιμότητα, αποτελεσματική επικοινωνία.  
Αξιολογούνται η δυνατότητα προαγωγής της συνεργασίας οριζόντια και κάθετα, η δυνατότητα ενεργητικής επικοινωνίας (ενσυναίσθηση) και η ενίσχυση του ομαδικού πνεύματος.

Κάθε κριτήριο βαθμολογείται ξεχωριστά, με βάση την ακόλουθη κλίμακα απόδοσης:

- |         |            |
|---------|------------|
| α) 120: | εξαιρετική |
| β) 100: | πολύ καλή  |
| γ) 80:  | καλή       |
| δ) 60:  | μέτρια     |
| ε) 40:  | ανεπαρκής  |

Η τελική βαθμολογία βάσει κριτηρίων ισούται με το άθροισμα των επιμέρους βαθμολογιών των κριτηρίων, διαιρούμενο με τον αριθμό των κριτηρίων (6).

### 2.3. Επιχειρησιακοί στόχοι αξιολόγησης της απόδοσης και συντελεστές βαρύτητας

Ο Γενικός/Ειδικός Γραμματέας αξιολογείται για την επίτευξη των εξατομικευμένων ετήσιων επιχειρησιακών στόχων με βάση τους στόχους και τους συντελεστές βαρύτητας που τίθενται με το παρόν.

Κάθε επιχειρησιακός στόχος πρέπει να είναι συγκεκριμένος, μετρήσιμος, επιτεύξιμος, ρεαλιστικός, συναφής και χρονικά προσδιορισμένος.

<b>Α/α</b>	<b>Επιχειρησιακοί στόχοι</b>	<b>Βαθμολογία</b>	<b>Συντελεστής βαρύτητας</b>
1			
2			
3			
4			
5			

Κάθε επιχειρησιακός στόχος βαθμολογείται ξεχωριστά, με βάση την ακόλουθη κλίμακα απόδοσης:

- α) 101-120: εξαιρετική – υπέρβαση στόχου άνω του 100%
- β) 81-100: πολύ καλή – επίτευξη στόχου σε ποσοστό 81-100%
- γ) 61-80: καλή – επίτευξη στόχου σε ποσοστό 61-80%
- δ) 41-60: μέτρια – επίτευξη στόχου σε ποσοστό 41-60%
- ε) 40: ανεπαρκής – επίτευξη στόχου σε ποσοστό <40%

Η τελική βαθμολογία βάσει επιχειρησιακών στόχων ισούται με το άθροισμα των επιμέρους βαθμολογιών των επιχειρησιακών στόχων δια του αριθμού των στόχων.

#### **2.4. Τελική αξιολόγηση**

Για τον υπολογισμό της τελικής αξιολόγησης, εφαρμόζεται συντελεστής 30% επί της τελικής βαθμολογίας, βάσει των κριτηρίων της παρ. 2.2 και συντελεστής 70% επί της τελικής βαθμολογίας, βάσει των επιχειρησιακών στόχων της παρ. 2.3. Η τελική αξιολόγηση προκύπτει από το άθροισμα των αποτελεσμάτων των δύο προαναφερόμενων περιπτώσεων, όπως αναλύονται στη συνέχεια σε (α) και (β) αντίστοιχα:

α) Τελική βαθμολογία βάσει κριτηρίων X συντελεστή 30% = (α)

β) Τελική βαθμολογία βάσει επιχειρησιακών στόχων X συντελεστή 70% = (β)

Τελική αξιολόγηση = (α)+(β)

Με βάση τα αποτελέσματα της τελικής αξιολόγησης, αξιολογούνται:



- α) Με βαθμολογία από 101 μέχρι 120 βαθμούς, ως εξαιρετικοί, οι Γενικοί ή Ειδικοί Γραμματείς που έχουν υπερβεί σημαντικά τους στόχους του συμβολαίου απόδοσης και, κατά συνέπεια, έχουν σημειώσει εξαιρετικές επιδόσεις σε σχέση με τις απαιτήσεις της θέσης τους.
- β) Με βαθμολογία από 81 μέχρι 100 βαθμούς, ως πολύ καλοί, οι Γενικοί ή Ειδικοί Γραμματείς που έχουν υπερβεί τους στόχους του συμβολαίου απόδοσης και, κατά συνέπεια, έχουν σημειώσει πολύ καλές επιδόσεις σε σχέση με τις απαιτήσεις της θέσης τους.
- γ) Με βαθμολογία από 61 μέχρι 80 βαθμούς, ως επαρκείς, οι Γενικοί ή Ειδικοί Γραμματείς που έχουν επιτύχει τους στόχους του συμβολαίου απόδοσης και, κατά συνέπεια, έχουν ανταποκριθεί με επάρκεια στις απαιτήσεις της θέσης τους.
- δ) Με βαθμολογία από 41 μέχρι 60 βαθμούς, ως μερικώς επαρκείς, οι Γενικοί ή Ειδικοί Γραμματείς που υπολείπονται μερικώς των στόχων του συμβολαίου απόδοσης και, κατά συνέπεια, σημειώνουν μερική απόκλιση ως προς τις απαιτήσεις της θέσης τους.
- ε) Με βαθμολογία μέχρι 40 βαθμούς, ως ανεπαρκείς, οι Γενικοί ή Ειδικοί Γραμματείς που ουσιαστικά δεν έχουν επιτύχει τους στόχους του συμβολαίου απόδοσης, και κατά συνέπεια, δεν ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της θέσης τους.
- Ειδικά για την περ. (ε), στην έκθεση αξιολόγησης που προβλέπεται στην παρ. 4.3, ο αξιολογητής οφείλει, εκτός από τη βαθμολόγηση, να αιτιολογήσει επαρκώς το αποτέλεσμα της τελικής αξιολόγησης.

### **Άρθρο 3** **Ισχύς συμβολαίου**

Το συμβόλαιο απόδοσης είναι ενιαύσιος ισχύος.

#### **Άρθρο 4** **Διαδικασία αξιολόγησης**

- 4.1.** Ο Υπουργός ελέγχει την πορεία υλοποίησης του συμβολαίου απόδοσης και αξιολογεί τον Γενικό/Ειδικό Γραμματέα σε ετήσια βάση.
- 4.2.** Σε περίπτωση απόκλισης από τους στόχους ή όποτε κριθεί αυτό αναγκαίο από τον οικείο Υπουργό, μπορεί, πριν από την αξιολόγηση που προβλέπεται στο παρόν, να καλείται ο αξιολογούμενος Γενικός/Ειδικός Γραμματέας σε συνάντηση, κατά την οποία συζητούνται τα μέχρι τότε αποτελέσματα της απόδοσης του αξιολογούμενου, αναζητούνται οι αιτίες απόκλισης και αποφασίζονται ενέργειες βελτίωσης της απόδοσης, με σκοπό την επίτευξη των στόχων.
- 4.3.** Για την αξιολόγηση, η οποία διενεργείται το αργότερο εντός δύο (2) μηνών από τη λήξη της περιόδου αξιολόγησης, συντάσσεται από τον οικείο Υπουργό έκθεση αξιολόγησης, η οποία κοινοποιείται στον αξιολογούμενο. Σε περίπτωση αδυναμίας διενέργειας της αξιολόγησης από τον αρμόδιο Υπουργό για λόγους ανωτέρας βίας, η αξιολόγηση διενεργείται από τον Αναπληρωτή Υπουργό ή, σε περίπτωση απουσίας Αναπληρωτή Υπουργού, από τον αρμόδιο Υφυπουργό.
- 4.4.** Στην έκθεση αξιολόγησης καταχωρούνται η βαθμολογία ως προς την επίτευξη των στόχων της εύρυθμης και αποτελεσματικής λειτουργίας της Γραμματείας, καθώς και των επιχειρησιακών στόχων, συμπεριλαμβανομένης ειδικής αιτιολογίας όπου απαιτείται. Η αξιολόγηση μπορεί να διενεργείται και ηλεκτρονικά, με τρόπο, όμως, που να διασφαλίζει την εμπιστευτικότητα των δεδομένων που καταχωρούνται και την προστασία των προσωπικών δεδομένων των αξιολογούμενων προσώπων με κάθε πρόσφορο τρόπο.
- 4.5.** Για τους Γενικούς/Ειδικούς Γραμματέες που με δική τους υπαιτιότητα δεν επιτυγχάνουν ουσιαδώς τους στόχους που τίθενται με το συμβόλαιο απόδοσης και αξιολογούνται ως ανεπαρκείς ή μερικώς επαρκείς, ο οικείος Υπουργός δύναται να εισηγηθεί στον Πρωθυπουργό την πρόωπη λήξη της θητείας τους. Στην περίπτωση αυτή, ο Γενικός/Ειδικός Γραμματέας παύεται με κοινή απόφαση του

Πρωθυπουργού και του οικείου Υπουργού ή, ειδικώς στην περίπτωση των Γενικών/Ειδικών Γραμματέων της Προεδρίας της Κυβέρνησης, με απόφαση του Πρωθυπουργού.

Επισυνάπτεται το Παράρτημα, το οποίο αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του παρόντος.

\_\_\_\_\_  
Ο Υπουργός .....

\_\_\_\_\_  
Ο Γενικός/Ειδικός Γραμματέας.....

Στον Πρωθυπουργό αναθέτουμε τη δημοσίευση και εκτέλεση του παρόντος διατάγματος.

Αθήνα, 19 Μαΐου 2021

Η Πρόεδρος της Δημοκρατίας

**ΚΑΤΕΡΙΝΑ ΣΑΚΕΛΛΑΡΟΠΟΥΛΟΥ**

Ο Πρωθυπουργός

**ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΜΗΤΣΟΤΑΚΗΣ**